Реферат

З курсу: Економіка праці

Тема: "Моніторінг соціально-трудових відносин"

1. **Сутність та зміст соціального моніторингу**

Найбільш багаточисельний об’єкт управління на макрорівні – населення країни. В складі об’єкту, коли мова йде про ринкову економіку, прийнято виділяти чотири ієрархічних рівня:

група людей, яка безпосередньо зайнята виробництвом та перерозподілом необхідних суспільству продукції та послуг. Ця група найбільш чисельна. До її складу належать всі зайняти у суспільному виробництві;

люди, зайняті управлінням у виробництві та розподіленні, ті хто безпосередньо керує діяльністю представників першої групи – багаточисельна ланка менеджерів;

керівники, які управляють діяльністю інституту менеджерів – представники рад директорів, члени правління корпоративних об’єднань, акціонерних суспільств, сумісних підприємств;

зайняті у керівних органах влади. Це особи, які визначають стратегію і тактику соціально-економічного розвитку країни на вищому рівні управління.

При розгляданні принципів ефективного управління потрібно особливу увагу приділяти постійному обліку людських проблем, тому що людина – головний двигун соціально-економічного прогресу. Для реалізації цих принципів необхідна повна інформація, основу якої складають дані моніторінгу соціально-трудових відносин. У зв’язку з цим доцільно розглянути зміст соціального моніторингу.

Соціальний моніторинг вирішує задачі комплексного відображення всіх аспектів діяльності людей, які виступають як менеджери, виробники, споживачі матеріальних благ та послуг.

Соціальний моніторинг – це науково обґрунтована система періодичного збору, узагальнення та аналізу соціальної інформації і подання визначених даних для прийняття стратегічних і тактичних рішень на державному, регіональному і місцевому рівнях управління.

Об’єктами соціального моніторингу виступають соціальні процеси і явища, які мають змогу впливати на характер економічного розвитку, політичні ситуації, рух суспільних перетворень, які здійснюються у країні. У якості таких об’єктів можуть виступати відносини людей до органів влади та управління, політичним, державним діячам, соціальна диференціація населення, міжнаціональні відносини, соціальна мобільність, міграційні процеси, зайнятість, умови праці, діяльність сфер соціального обслуговування та інше.

Сутність соціального моніторингу полягає в комплексному використанні всієї кількості даних про соціальні процеси і явища, які можуть бути визначені за допомогою статистики, звітності, перепису, соціально-демографічних обстежень, а також на основі даних спеціально організованих досліджень, опитування населення.

Основні принципи моніторингу:

повнота, системність та вірогідність інформації;

оперативність отримання даних та їх систематична актуалізація;

зіставлення даних шляхом використання єдиної методології

збору та аналізу інформації;

сполучення узагальнених та диференційованих оцінок та

висновків.

Організація соціального моніторингу передбачає вирішення задач, пов’язаних зі створенням його предметної структури, системи показників, що отримуються із природно функціонуючих баз даних (дані поточного статистичного обліку та звітності) та шляхом проведення спеціальних обстежень.

Методологічне значення має також вироблення єдиних підходів до отримання первинних даних (результатів опитувань, інтерв’ю, анкетування), їх групуванню, аналізу, використанню єдиних принципів шкалювання інформації та інше. Одержані дані повинні бути однаково структуровані в залежності від визначених якостей, що дозволяє побудувати та простежити динаміку соціальних процесів у суспільстві.

Задачі соціального моніторингу можна сформулювати таким чином:

дослідження соціальної структури економіки та соціальної спрямованості реформ, що проводяться;

аналіз соціальної стратифікації населення та основних тенденцій її змін;

вивчення укладу життя людей (рівня, умов, якості, стилю життя);

дослідження основних рис свідомості (потреби, цінності, моральні позиції, погляди) і типів економічної поведінки людей;

характеристика всього комплексу соціальних відношень, які створюються між людьми як у суспільстві, так і в окремих регіонах країни.

Систематичне стеження за становищем соціальних об’єктів передбачає існування обґрунтованої та планомірної організації збору та аналізу даних, які необхідні для соціального моніторингу. Така організація може бути здійснена лише на основі побудови системи статистичних показників і соціальних індикаторів, які необхідні для комплексного аналізу соціальних явищ і процесів з метою управління ними.

Система статистичних показників будується виходячи з сутності основних об’єктів соціального моніторингу. До кожного з таких об’єктів можуть бути сформовані підсистеми (блоки) статистичних показників. Наприклад:

Державне управління.

Витрати на соціальні потреби.

Політична статистика.

Населення та соціальна стратифікація.

Соціальна інфраструктура.

Спосіб життя.

У підсистемі державного управління можна розглядати показники чисельності та структури органів влади, обсягів та структури виробленого та використовуємого національного прибутку, а також дані законів, указів та постанов.

У підсистемі витрат на соціальні потреби головне місце займають показники витрат державного бюджету на соціально-культурні заходи, показники витрат на соціальні потреби регіональних органів, підприємств та організацій.

У підсистемі політична статистика розглядаються показники “потужності” різних партій, їх представництво в органах влади та управління, виборчої системи.

У підсистемі населення та соціальна стратифікація можуть бути розглянуті показники соціальних аспектів природного, механічного та соціального руху населення, а також показники, що характеризують розподіл населення по соціальним верствам та групам (стратам).

Підсистема соціальної інфраструктури може бути представлена багатьма характеристиками галузей сфери соціального обслуговування, а також показниками зайнятості, ринку праці, екологічних умов життєдіяльності людей, криміногенної ситуації.

В структурі підсистеми спосіб життя розглядаються показники потреби матеріальних благ та послуг, цін, інфляції, освітнього, професійного, культурного рівня населення, показники здоров’я, бюджету часу, сім’ї, статистики суспільної думки.

**2. Моніторинг соціально-трудових відносин як складова соціального моніторингу**

Повернемось до соціально-трудових відносин та розглянемо формування моніторингу на прикладі визначення ролі профспілок по реформуванню законодавства у сфері соціально-трудових відносин.

Сфера труда – це головна сфера визнання, реализації та захисту основних прав людини і громадянина. Зміни в трудовому законодавстві є виразом соціальної політики держави. У відповідності до Конституції України вони повинні бути спрямовані на створення умов, що забезпечують достойне життя людини.

Політика держави впливає на формування та розвиток соціально-трудових відносин. Так, уряд може впливати на інститут колективного договору та на умови найма таким чином:

визначати умови найму за допомогою законів (наприклад, при визначенні мінімального розміру заробітної плати, шляхом регулювання тривалості відпустки або заборонення різних видів дискримінації);

здійснювати пенсійне забезпечення;

визначати основні правила регулювання поведінки сторін (наприклад, давати профспілкам право вести переговори, обмежувати умови, при яких можуть виникати страйки чи визначати рамки переговорів);

вирішувати суперечки, які сторони не в змозі вирішити (наприклад, медіація чи арбітраж).

Уряд як уповноважений представник суспільних інтересів, який хоче промислову згоду, стабільність цін, високу продуктивність праці та відсутність дискримінації при наймі, може здійснювати тиск на сторони законодавчим шляхом. У свою чергу, робітники та профспілки здійснюють відповідний тиск через політичні акції. Через це можна визначити уряд як третього учасника колективного договору, що поєднує у собі ролі спостерігача та учасника переговорів. Чим більший обсяг участі держави, тим менші можливості для укладання добровільного колективного договору для всіх сторін.

Можна визначити, що повного рівня сторін у трудових відносинах не існує. Тому сутність трудового законодавства полягала в тому, щоб забезпечити захист передусім робітника, як більш слабкого елементу та, через це, збалансувати його можливості з можливостями роботодавця. При цьому чітко визначалась роль держави, як гаранта додержання інтересів всіх соціально-економічних групп суспільства.

Для цього, з точки зору представників профспілок, відправними пунктами державного регулювання повинно бути:

по перше – встановлення обов’язкових стандартів в сфері трудових відносин;

по друге – регламентація механізмів та процедур, яким повинні слідувати учасники соціально-трудових відносин;

по третє - контроль та нагляд за виконанням законів та нормативних правових актів про працю.

При визначенні співвідношення державного та договірного регулюваня необхідно найти оптимальний механізм, при якому перехід до локального і індивидуального регулювання трудових відносин не потягне послаблення правового захисту робітників.

Ще одна важлива умова реформування трудових відносин, на думку профспілок – гарантія конституційних прав та свобод людини. При цьому реформування трудового законодавства повинно відповідати міжнародним правовим нормам та конвенціям та рекомендаціям Міжнародної організації праці.

У період з 1998 по 2003 р.р. у законодавстві виникло кілька нових норм, які встановлюють робітникам ще більші гарантії у порівнянні з існувавшими до того часу, зокрема у сфері укладання колективних угод, заробітної плати та відповідальності за її несвоєчасну виплату, вирішення конфліктів, надання державних соціальних гарантій. Наприклад, Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 р. визначає правові засади формування та застосування стандартів та нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Констітуцією України та законами України основних соціальних гарантій.

Профспілки приймали активну участь у обговоренні нормативно-законодавчих актів та вплинули на здійснення поправок щодо питань:

підстав для закладення термінових трудових договорів; расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

посилення гарантій для ряду категорій робітників, зокрема, жінок, які мають дітей;

зменшення переліку питань трудових відносин, які регулюються узгодженням сторон;

поширення кола питань, які потребують узгодження з профспілками;

поширення переліку членів виборчих профспілкових органів, на які поширюються ті чи інші гарантії.

Ці пропозиції були враховані при розробці Трудового кодексу. Але проблеми сьогодення потребують внесення поправок у Трудовий кодекс по ряду питань:

пропонується дати точне визначення можливості закладення термінового колективного договору та виключити відсилкі до інших статей Трудового кодексу;

з метою посилення охорони праці на підприємствах і в організаціях Трудовий кодекс повинен давати можливість профспілковим інспекторам праці не лише приймати участь у розслідуванні нещасних випадків, але й проводити самостійне розслідування;

пропонується посилити роль робітників та їх представників в управлінні організацією та участь представників робітників в діяльності колегіальних виконавчих органів організації, або у інших формах управління, які означені у колективному договорі;

положення про заробітну плату, яка не може бути нижче прожиткового мінімуму, пропонується виключити з статті “Встановлення мінімальної заробітної плати”, тому що це повинно бути обумовленим.

Це далеко не весь перелік поправок, які мають своєю метою посилити роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин.

Велике місце займають у сфері соціально-трудових відносин конфлікти в організації. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Положення, яке бажається на ринку праці та в середині організації створюють рівні можливості в сфері зайнятості. Рівні можливості в сфері зайнятості – це міжнародний стандарт, який встановлюють концепції Міжнародної організації праці. Серед найбільш важливих конвенцій та рекомендацій – Конвенція (№ 111) та Рекомендація (№ 111) про дискримінацію (Зайнятість та заняття), Конвенція (№ 100) та Рекомендація (№ 90) про рівну оплату, Конвенція (№ 156) та Рекомендація (№ 165) про робітників, які несуть відповідальність за свої сім’ї, Конвенція (№ 142) та Рекомендація (№ 150) про розвиток людських ресурсів. В країнах, які входять до складу МОП, реалізовано багато заходів та прийняті закони щодо уникнення дискримінації, але вона має багато форм та має місце, незважаючи на міри, що приймаються. Це впливає на виникнення різного роду конфліктів та суперечок у організаціях.

Дослідники з питань соціально-трудових відносин у міжнародній сфері виділяють такі форми дискримінації як пряму, непряму (структурну) та системну. Пряма дискримінація відноситься до рішень, які виключають можливість одержання людиною переваг, які дає зайнятість, у зв’язку з тим, що вони неоднакові у відношенні до робітників, які мають різні характеристики, які не пов’язані з роботою (наприклад, різниця між чоловіками та жінками).

Непряма дискримінація відноситься до рішень у сфері зайнятості, які, з одного боку нейтральні, а з іншого приводять до несприятливого результату для людей з окремих груп. Наприклад, кваліфікаційне тестування, однакове для робітників з різним рівнем освіти.

Системна дискримінація відображує структурні погодження у суспільстві, які обмежують, або заохочують визначену трудову поведінку індивідів з різними особистими характеристиками.

Крім того, визначають позитивну дискримінацію, яка відноситься до дій, що поліпшують трудові перспективи членів групи, які найбільш підлягають дискримінації.

В Україні, на жаль, дискримінація почала поширюватися з переходом до ринкових відносин, внаслідок виникнення таких негативних тенденцій як зниження темпів росту економіки, стратифікація, безробіття, соціальна напруженість. Однак, сучасні дані вітчизняного моніторингу соціально-трудових відносин в виявили не тільки існуючі проблеми, а й позитивні тенденції.

Однією з основних соціальних проблем залишається проблема дефіциту кваліфікованих робочих кадрів. Вирішення цієї проблеми можливо шляхом відродження удосконаленої системи підготовки кваліфікованих кадрів з участю та на базі окремих підприємств. При цьому підготовка виробничих кадрів не може бути прерогативою тільки підприємства. Це така проблема, де держава може сприяти через розвиток економіки. Необхідна перебудова системи профтехосвіти на основі спеціальних цільових програм як на рівні держави, так і на місцях.

Поряд з підготовкою нових робочих кадрів виникла потреба підприємств у підвищенні кваліфікації зайнятого персоналу. Для підготовки робітників в учбових центрах потрібно фінансування, якого не вистачає. Держава також повинна здійснювати вплив щодо створення широкої освітньої системи, яка в змозі дати необхідні знання, вміння та навички у першу чергу робітникам промислових підприємств.

Дані моніторингу з питань мотивації продемонстрували, що мотивація робітників відстає від об’єктивних вимог, які подає сучасне виробництво до якості праці. Вона основана на матеріальних інтересах робітників та міжособових відносинах у колективі. Але співпраця між робітниками, профспілками та керівництвом не встановлена внаслідок багатьох причин, у першу чергу, матеріального характеру. Між тим, повинно бути використання в управлінні персоналом соціальної мотивації, яка має місце при формуванні соціально-трудових відносин у розвинутих країнах. Соціальна мотивація знижує соціальну напругу в суспільстві, що, у свою чергу, поліпшує розв’язання конфліктів різного рівня.

Підвищення рівня виробництва та зайнятості населення активізували ринок праці та знизили страх перед зміною робочого місця, що підвищує рівень мобільності трудових ресурсів. Цю тенденцію можна визначити як позитивну, оскільки мобільна робоча сила автоматично стає більш конкурентоспроможною.

Робітники пенсійного віку поступово йдуть з підприємств внаслідок удосконалень у пенсійному законодавстві та коректировки розміру пенсії, що позитивно впливає на процеси відновлення кадрів. Разом з цим існують тенденції до вирішення проблеми оплати праці, що вплине як на розв’язання задач соціального розвитку, так і на забезпечення успішної роботи підприємств.

В цілому можна зробити висновок, що проблеми соціально-трудової сфери, неповний перелік яких був приведений, будуть існувати до того часу, доки буде низька роль «людського фактору» у суспільстві. У вирішенні цих проблем велика роль приділяється державі у співробітництві з профспілками та керівниками організацій. Недостатність фінансування та низька увага до проблем соціально-трудового характеру можуть привести як до підвищення соціальної напруги у суспільстві, так і до виникнення нових економічних та політичних проблем.

Література

1. Мостова В. Д., Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Г. Экономика труда. ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 320с.
2. Рофе А. И., Лавров А. С., Галаева Е. В., Стрейко В. Т. ЭКОНОМИКА ТРУДА учебник для вузов,высш. Уч. Издательство: МИК, 2007. - 304c.
3. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынок труда: механизм сбалансированного развития. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999, -124 с.
4. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент самоменеджмент в системе рыночных отношений.Учеб. пособие / Под ред. проф., акад. РАЕН Ф. М. Русинов. – М.: ИНФРА – М, 1996.
5. Яковлева Т. Эффективные системы оплаты труда: Как построить оплату труда, чтобы она стимулировала работников трудиться с максимальной отдачей. Издательство: АЛЬФА-ПРЕСС, 2006. – 162c.